



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

Curso de Especialização (*Lato Sensu*) em Gestão Pública Municipal

MATINA MORATO MARIANO

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Buritís – MG

2019

FICHA CATALÓGRAFICA

MARIANO, Martina Morato.

A importância da motivação no ambiente organizacional/Martina Morato Mariano, Buritis: Universidade de Brasília, Orientador: Prof. MSc. Paulo Daltro. 2019. 33 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Pós Graduação) – Especialização em Gestão Pública Municipal – Cidade-Estado, Universidade de Brasília, 2019.

Bibliografia.

1. Motivação. 2. Conflitos. 3. Organização.

Universidade de Brasília – UnB

Reitora:

Prof^a. Dr^a. Márcia Abrahão Moura

Vice-Reitor:

Prof. Dr. Enrique Huelva

Decana de Pós-Graduação:

Prof^a. Dr^a. Helena Eri Shimizu

**Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão
Pública:**

Prof. Dr. Eduardo Tadeu Vieira

Chefe do Departamento de Administração:

Prof. Dr. José Márcio Carvalho

Coordenadora do curso de Especialização em Gestão Pública Municipal

Profa. Dr^a. Fátima de Souza Freire

MATINA MORATO MARIANO

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZA.CIONAL

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do certificado de especialista (*lato sensu*) em Gestão Pública Municipal.

Professor (a) Orientador (a): MSc. Paulo Daltro

Buritis – MG

2019

MARTINA MORATO MARIANO

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Martina Morato Mariano

MSc. Paulo Daltro
Professor-Orientador

MSc. Olinda Maria Gomes Lesses
Professor-Examinador

Buritis, 27 de Abril de 2019

Dedico o presente trabalho a todos os meus familiares, por
estar sempre me incentivando.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por esta oportunidade e meus familiares por estar sempre apoiando a todos os momentos.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento”. Frederick Herzberg.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo perceber o que faz para motivar as pessoas a agirem dentro de um ambiente organizacional de forma positiva, mesmo com os diversos impactos negativos que geralmente existem dentro das empresas. A metodologia utilizada para a realização do trabalho foi pesquisa bibliográfica, de forma que fosse possível analisar o comportamento humano dentro do ambiente organizacional de acordo com a fundamentação teórica. O trabalho busca um maior reforço a respeito da motivação dos funcionários, buscando meios para haver uma maior motivação entre todos, para um melhor rendimento no trabalho. Sendo assim, percebeu que as empresas realizam geralmente diversos treinamentos aos colaboradores, buscando sempre uma maior motivação. A partir desse ponto, existem muitas razões para um estudo mais aprofundado da motivação organizacional, que deve sempre ser utilizado dentro e fora das organizações. Conclui-se a partir disso, que para a organização ter colaboradores motivados é importante haver uma boa relação entre eles, mas principalmente incentivos dos gestores, em que a partir disso consegue melhores rendimentos e melhorias para a organização.

Palavras-chave: Motivação. Conflitos. Organização.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
1.1	Contextualização	1
1.2	Formulação do problema	2
1.3	Objetivo Geral	2
1.4	Objetivos Específicos.....	2
1.5	Justificativa	3
2	REVISÃO TEÓRICA	4
2.1	Conceito de motivação organizacional	6
2.2	A importância da motivação	9
2.3	Desafios no processo de motivação organizacional	11
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	14
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	14
3.2	Caracterização da organização, setor ou área <i>lôcus</i> do estudo.....	14
3.3	População e amostra ou Participantes da pesquisa	15
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	15
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	16
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	19
	REFERÊNCIA.....	21

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a importância da motivação no ambiente organizacional, em que a partir disso, busca avaliar o que é possível fazer para que haja uma maior motivação no ambiente organizacional, conseguindo assim um ambiente cada vez mais positivo.

Portanto a motivação pode ser considerada com a disposição que cada pessoa tem para poder exercer o seu próprio serviço, conseguindo ou não alcançar as metas propostas dentro da organização em que trabalha, além do mais, pode estar relacionada às ações que são originadas dentro de cada uma das pessoas, sendo bem diferenciadas, como também podendo ser provocada devido à necessidade ou autoestima de cada pessoa, para que assim consiga chegar às metas propostas.

Portanto a motivação é um impulso interior do indivíduo muito importante, que para tentar conseguir a possibilidade de criar alguns estímulos externos que sejam capazes de fazer com que cada uma das pessoas se sintam ainda mais motivada para assim conseguir cumprir as suas tarefas de forma adequada e sem muito cansaço, pois quando trabalhamos motivados as tarefas tornam-se mais fáceis.

Contudo, o ato de motivar pode ser uma ação muito boa, pode está relacionado ao encorajar ou incentivar as pessoas a buscar alguma coisa a mais, conseguir assim alcançar o que realmente deseja.

1.1 Contextualização

A importância da motivação no ambiente organizacional é devido a partir disso os colaboradores conseguirem exercer as suas funções de cada vez melhor, como também sentir um maior prazer quando forem realizar cada uma das ações necessárias para um melhor rendimento da organização, como também conseguindo um lucro maior.

Sendo assim, diversas teorias mostram o quanto à motivação, entre outros elementos devem ser considerados dentro de uma organização, para que o rendimento seja melhor, como

também o ambiente de trabalho seja mais favorável para todos os colaboradores, melhorando principalmente o desenvolvimento da organização, ou seja, fazendo com que seja possível alcançar os objetivos.

1.2 Formulação do problema

O problema de pesquisa é como fazer com que haja uma maior motivação nas organizações motivacionais? Isso por que muitas das empresas não buscam estarem motivando os seus colaboradores para que a partir disso haja um melhor rendimento nas produções dentro das organizações.

Além do mais, os desafios para conseguir manter os funcionários motivados são muitos, devido até mesmo à falta de interesse dos próprios colaboradores, sendo assim, muito pensa que receber um bom salário já uma motivação, mas acaba não sendo, por que para que a motivação aconteça de forma adequada é ter força de vontade no trabalho, como também conseguir realizar as suas tarefas com prazer.

1.3 Objetivo Geral

O objetivo geral do trabalho é avaliar o que é possível fazer para que haja uma maior motivação no ambiente organizacional, conseguindo assim um ambiente cada vez mais positivo. Porque a partir de colaboradores mais motivados o serviço rende mais e com muito mais facilidade.

1.4 Objetivos Específicos

- Levantar a importância da motivação no ambiente organizacional.
- Descrever os principais desafios de conseguir fazer com que os colaboradores sejam ainda mais motivados.
- Comparar um ambiente organizacional com pessoas motivadas e outro, onde não tem a motivação.

1.5 Justificativa

A pesquisa justifica-se devido à importância de haver um ambiente bom para realizar os trabalhos, de forma mais confortável, para que o rendimento nas atividades seja cada vez melhor. Contudo, quando existe um ambiente motivacional nas organizações os colaboradores conseguem trabalhar de forma mais flexível, por isso busca-se a partir desse trabalho mostrar alguns fatores que motivam os funcionários, para um melhor rendimento.

2 REVISÃO TEÓRICA

Todos os tipos de empresa tem um elemento muito importante que são as pessoas, devido elas serem a identidade e o coração de muitas organizações, sendo assim necessitam ser reconhecidas para que possa ter um melhor trabalho, entretanto o processo de valorização e motivação dos funcionários ajuda com que no processo de construção dentro da empresa, mesmo com os desafios existentes e a complexidade de lidar com as grandes variáveis do ambiente de trabalho, que influência muito no trabalho dos profissionais.

Quando existe uma melhora análise das variáveis das empresas, é que torna possível compreender melhora importância de valorizar os profissionais, para que assim melhore também o desempenho de cada um deles. Portanto, outro fator também que influência nessa importância é o enorme crescimento da competitividade nas empresas, pois a partir dessa valorização, consegue um ambiente ainda mais favorável e de forma cada vez mais satisfatória.

Muitas organizações estão mudando a forma de trabalhar, em que o foco principal está relacionado ao desempenho, mas com o passar dos tempos veio sendo modificado de forma que comece a ser ligado cada vez mais com o bem-estar das pessoas e a felicidades de cada um dos funcionários. A partir desse ponto, existem muitas razões para um estudo mais aprofundado da motivação organizacional, que deve sempre ser utilizado dentro e fora das organizações.

De acordo com Maximiano (2007, p. 268-269):

As condições ambientais, no entanto, não são suficientes para induzir o estado de motivação para o trabalho. Para que haja motivação, de acordo com Herzberg, é preciso que a pessoa esteja sintonizada com seu trabalho, que enxergue nele a possibilidade de exercitar suas habilidades ou desenvolver suas aptidões.

Para a motivação organizacional, somente as condições ambientais, não são o suficiente para conseguir um local adequado para um bom trabalho. Sendo assim, para haver uma melhor motivação é muito importante que as pessoas comecem a estar cada vez mais sintonizadas com o seu serviço e principalmente compreenda melhor as diversas

possibilidades que as pessoas têm para conseguir exercitar ainda mais as suas habilidades, como também os seus conhecimentos.

Já de acordo com Klava, (2010, pág. 50) a:

Motivação é ter um motivo para fazer determinada tarefa, agir com algum propósito ou razão. Ser feliz ou estar feliz no período de execução da tarefa, auxiliado por fatores externos, mas principalmente pelos internos. O sentir-se bem num ambiente holístico, ambientar pessoas e manter-se em paz e harmonia, com a soma dos diversos papéis que encaramos neste teatro da vida chamado "sociedade", resulta em uma parcialidade única e que requer cuidados e atenção.

Entretanto, quando existe a motivação no ambiente organizacional, as pessoas inseridas nela, conseguem realizar as suas determinadas tarefas, mais fácil seguindo o propósito, ou a própria razão, realizando tudo o que for necessário de forma que se sinta mais feliz no decorrer da produção das tarefas, como também conseguindo um maior auxílio de diversos fatores externos.

E para conseguir a motivação no ambiente de trabalho geralmente os gestores procuram formas diversificadas para assim manter os seus colaboradores mais satisfeitos, pois quanto mais satisfeito mais conseguem um trabalho melhor e mais prazeroso dentro das organizações. Alguns meios utilizados pelos gestores é a remuneração, o ambiente de trabalho, o relacionamento com o próximo, entre outros que ajuda bastante no processo de motivação, pois o trabalho em grupo rende bem mais.

O autor Chiavenato (2005, pág. 100), relata que:

A motivação vai estar atrelada com o comportamento humano, quando este pretende alcançar algum objetivo, a uma variedade de fatores que poderão influenciar a motivação do indivíduo, quando o mesmo tem uma determinada necessidade, imediatamente busca mecanismos que faz com que a satisfação seja suprida de forma a lhe garantir um conforto e realização.

Outro fator que ajuda no processo da motivação é o comportamento humano, ou seja, cada um dos colaboradores devem estar auxiliando para assim conseguir um melhor trabalho dentro da organização e principalmente alcançar os objetivos, isso, por que quando um dos colaboradores tem alguma necessidade procura de todas as formas conseguir resolver, com isso, no ambiente de trabalho deve acontecer da mesma forma, para assim conseguir garantir um maior conforto dentro do serviço.

Chiavenato (2005, pág. 269), também mostra que:

O clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e traduz-se em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração irrestrita etc., todavia, quando a baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou imposição de barreiras a satisfação, das necessidades, o clima organizacional tende a baixar, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação etc., podendo em casos extremos chegar a estado de agressividade, tumulto, inconformismo etc., típicos de situação em que os membros se defrontam abertamente com a organização, como nos casos de greves, piquetes etc.

Perceber a partir da fala desse autor, que o clima das organizações também influencia bastante no grau de motivação de cada um dos funcionários, em que quanto melhor for o clima dentro da empresa, melhor será a motivação dos funcionários, ou seja, terão ainda mais satisfação, interesse na realização das tarefas, como também nas colaborações com o próximo. Sendo um dos diversos motivos pela falta de motivação dos funcionários é geralmente devido à insatisfação por algo, desinteresse, apatia, depressão entre outros fatores, que pode chegar a casos muito graves, como agressão, tumulto entre outros.

2.1 Conceito de motivação organizacional

O termo em estudo motivação organizacional tem sua conceituação diferenciada dependendo da linha teórica dos autores. Portanto, as controvérsias existentes são muitas, em que o conceito desse termo pode variar dos comportamentos geralmente desencadeados e aos estímulos externos. Além do mais alguns autores também tem a visão de que motivação pode ser criada, a partir do aumento salarial, o que geralmente não acontece.

De acordo com Robbins (2008, pág. 132):

A palavra motivação representa uma razão que mobiliza as pessoas na busca de algo, estando diretamente ligada ao comportamento das pessoas por oferecer a energia necessária para praticar a ação e atingir seus objetivos. “A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Com as palavras desse autor é possível perceber que a motivação é basicamente a busca por algo, que está diretamente ligado ao comportamento humano, pois exerce sempre energia para conseguir praticar a ação e a partir disso, conseguir os objetivos propostos. Portanto, a motivação também é um processo muito importante dentro das organizações, pois é ela que acaba sendo responsável pela direção intensidade e esforços das pessoas, para que assim chegue ao ponto em que deseja.

O autor Santos (2010, pág. 241), salienta que a palavra:

“Motivação” vem do latim mutivo, que significa: que move ou o que pode fazer mover. Há diferentes definições para esse comportamento, mas em todos encontramos algo que se movimenta com um dado motivo. Diferentes estudos sobre o tema apontam que a motivação pode ser intrínseca ou extrínseca ao indivíduo.

Esse termo vem do latim, que tem um significado muito importante, que é mover, ou poder fazer mover e mesmo com as diversas definições existentes para esse termo, em todos eles, é possível perceber que existe algo que se move, em que pode ser movimento intrínseco ou extrínseco a cada um dos colaboradores, em que irá depender de cada um.

No caso da motivação intrínseca é um tipo de motivação interna, que geralmente vem de dentro da pessoa, ou seja, está no interior de cada um, sendo assim gerada somente quando o indivíduo está se envolvendo com as atividades propostas cada vez mais desafiadoras. Já a motivação extrínseca é externa, que é iniciada a ação e a partir disso é que começa a auto regulação do comportamento, em que existe um gerenciamento de forma que a pessoa consegue concluir as tarefas propostas.

De acordo com Santos (2014, pág.123):

A motivação ganhou importância já na década de 1950, quando gestores perceberam que alguns fatores influenciavam na produtividade e nos resultados da empresa. Segundo o autor, a motivação humana no ambiente de trabalho é sensível a diversos fatores, entre os quais, as limitações culturais, os objetivos individuais, os métodos de diagnósticos e intervenção variáveis de análise.

Com a fala desse autor, é possível compreender que a motivação vem sendo importante nas organizações desde a década de 1950, em que foi o momento que muitos gestores, começaram a perceber que alguns de muitos fatores que influenciavam na

produtividade e principalmente nos resultados obtidos pelas empresas. Sendo assim, a motivação das pessoas no ambiente de trabalho, pode depender de muitos fatores, como as limitações culturais, as intervenções, como também os objetivos individuais, entre diversos outros.

Maximiano (2000, pág. 205) explica que:

A palavra motivação (derivada do latim *motivus*, *movere*, que significa mover) indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. Portanto motivação pode ser definida como um motivo que leva a ação é tudo aquilo que leva a pessoa a determinado comportamento.

Entretanto, essa conceituação, está relacionada com as demais, em que busca indicar basicamente as razões que faz com que a pessoa tenha um maior incentivo e assim, consegue realizar certa ação, juntamente com o comportamento humano, conseguindo chegar ao ponto necessário para um bom desempenho em alguma tarefa.

Já Dubrin apud Bergamini (2008, pág. 45) relata que:

A motivação é uma das mais poderosas forças, na medida em que as pessoas se esforçam para atingir uma meta que trará satisfação de suas necessidades. Para ele o auto interesse representa uma “força motriz”.

Neste caso, a motivação é uma melhor maneira de conseguir um rendimento melhor, por possuir forças cada vez mais poderosas e isso aumenta ainda mais quando os colaboradores se esforçam para conseguir alcançar as metas propostas, em que ficará também ainda mais satisfeito e com uma maior autoestima no decorrer dos trabalhos que precisam ser realizados.

Contudo, a partir do momento que as organizações começar a buscar a motivação para seus colaboradores, o rendimento acaba sendo melhor, com uma força de trabalho bem mais eficiente e principalmente profissionais mais comprometidos e com um maior interesse na produção dos trabalhos a serem realizados.

2.2 A importância da motivação

A motivação é muito importante, pois é uma das maneiras para conseguir um melhor funcionamento das organizações, como também um melhor relacionamento entre os funcionários, com isso, o autor Bergamini (2008, pág. 60), explica que:

O pensamento mais convincente sobre a motivação considera a constante busca dos seres humanos o crescimento rumo à auto realização, tornando-se o trabalho “parte do eu”, aquele pelo qual se tem orgulho, não é robotizado ou subdividido nas suas partes mínimas.

Ao pensar na importância da motivação nas organizações, é possível perceber que é uma busca constante dos organizadores, com o crescimento para chegar a uma auto realização, em que muitos trabalhadores realizam as tarefas devido gostar do trabalho, mas muitos também não têm gosto, com isso é importante à motivação para que o rendimento seja melhor e não aconteça de forma robotizada, começando sempre a ter orgulho de si mesmo e aumentando a sua auto estima com o decorrer dos tempos.

Bergamini (2008, pág. 106), aborda que:

O principal aspecto que merece relevância é que a motivação pessoal para o trabalho torna-se uma tendência natural, na medida em que ela atende algum objetivo ou desejo próprio atual ou futuro de quem trabalha [...] Portanto, [...] Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém; o que ela pode fazer é estimular a outra pessoa. Quando se quer que alguém siga certa orientação no curso de determinada ação, é necessário que a direção esteja diretamente ligada à força de um desejo que seja valorizado por ela.

Este aspecto merece uma relevância maior devido ser pessoal e de acordo com o trabalho, tornando-se uma tendência natural e ter como objetivo o próprio desejo dos colaboradores. Sendo assim, uma pessoa não é capaz de motivar a outras, deve sim haver um estímulo a outra pessoa, para que ela mesma reconheça a sua própria motivação e principalmente começando a realizar um ótimo trabalho dentro das organizações que trabalham.

Bergamini (2008, pág. 187 e 188) demonstra que:

A verdadeira motivação representa, portanto, um desejo natural das pessoas que se engajam nas atividades desse trabalho por amor a ele mesmo, tendo em vista a satisfação que ele pode oferecer. [...] Os empregados estão em busca de cargos que tenham algum significado e permitam sua própria auto realização. [...] Em situações de trabalho as pessoas querem ser respeitadas como indivíduos, bem como valorizadas pelo reconhecimento das suas realizações, da sua lealdade e da sua dedicação.

Portanto, a motivação deve sempre existir nas organizações, mas de forma verdadeira, ou seja, ser um desejo natural, pois não adianta os gestores quererem que os colaboradores estejam motivados, sendo que cada um tem uma forma diferenciada de motivação e também pode ou não aceitar essa motivação, com isso, as próprias pessoas que devem ter essa devida consciência da importância da motivação nos serviços e assim começar um trabalho melhor e se sentir cada vez mais entusiasmado com as suas próprias produções e também buscando sempre estar melhorando no que for possível. E além de tudo, ninguém consegue se motivar sem saber exatamente o que quer, com isso, para haver essa motivação verdadeira é necessário que os funcionários primeiramente saibam exatamente os seus objetivos, para assim poder alcançar da melhor forma possível.

Entretanto, a motivação acaba sendo muito importante também, devido estarmos em um mundo em que novas tecnologias vêm surgindo a todos os momentos e as organizações devem sempre estar adequando-se com elas e muitos dos colaboradores acabam não conseguindo acompanhar o desenvolvimento de tantas tecnologias, mas com um grande esforço e motivação é possível conseguir acompanhar e realizar um bom serviço com as novas tecnologias.

De acordo com Pink (2010, pág. 86):

O sucesso das organizações e das pessoas que as fazem funcionar não vem fácil. Essa era de contrastes abre a porta para a criatividade na administração [...] Na atual atmosfera competitiva, onde o surgimento de tecnologias cada vez mais novas, pressões de uma economia global complexa e a necessidade de eficiência operacional dominam a nossa atenção [...] Só quando as pessoas tiverem entusiasmo e forem capazes, as organizações poderão atingir seu alto desempenho.

Portanto, além da motivação dos funcionários, para que as empresas consigam o verdadeiro sucesso que procuram é importante que exista a criatividade dentro das organizações, como também a utilização das novas tecnologias, pois assim, o trabalho acaba

sendo mais rápido e fácil, como também ajuda na motivação das pessoas, deixando-as ainda mais entusiasmadas.

Entretanto, a motivação é importante, pois todas as organizações tem um objetivo comum que é a obtenção de lucros, mas isso somente acontece quando os colaboradores realizam o seu trabalho da melhor forma possível, ou seja, com a devida excelência, mesmo com os grandes desafios existentes, mas que eles tenham um serviço bom é importante que todos os funcionários estejam motivados e com força de vontade de ajudar as organizações.

Contudo, para um bom funcionamento das organizações os funcionários devem estar cada vez mais sendo motivados para trabalhar de forma adequada e principalmente desempenhar o seu papel da melhor forma, promovendo assim um ambiente ainda mais favorável no decorrer dos tempos, como também melhorando o relacionamento de todos que estejam inseridos nas organizações.

2.3 Desafios no processo de motivação organizacional

Um dos maiores desafios da motivação organizacional é o grande avanço tecnológicos, que muitas pessoas não conseguem acompanhar e desempenhar as atividades com tantas tecnologias novas que vem surgindo, deixando assim as pessoas cada vez mais desmotivadas para o serviço.

O autor Souza (2004, pág. 72), afirma que:

O grande desafio do líder é integrar, de maneira dinâmica, as competências de cada um dos papéis às situações gerenciais encontradas. Essa integração reveste-se de uma complexidade cognitiva e comportamental pela diversidade de modelos e leque de escolhas.

Neste caso o papel do líder é conseguir passar as tarefas a todos os seus colaboradores de forma que cada um sinta-se motivado para bem realizar as tarefas, mas acaba sendo complicado, devido cada ser humano possuir formas comportamentais diferenciadas, dificultando assim esse processo de motivação.

Outro desafio muito importante é a relação existente entre as pessoas, que acaba dificultando, em que Rodrigues (2008, pág. 102) destaca que:

Pessoas convivem e trabalham com pessoas e portam-se como pessoas, isto é, reagem às outras pessoas com as quais entram em contato: comunicam-se, simpatizam, e sentem atrações, antipatizam e sentem aversões, aproximam-se, afastam-se, entram em conflito, competem, colaboram, desenvolvem afeto. O processo de interação humana é constituído através dessas relações voluntárias ou involuntárias, intencionais ou não intencionais.

A convivência entre as pessoas nas organizações são um desafio muito grande, pois nem todas as pessoas reagem da mesma maneira, pois cada um tem pensamentos diferenciados, com isso acaba dificultando as formas de formas com que as pessoas se sintam motivadas no trabalho e no decorrer das atividades a serem realizadas, em que muitos dos casos existem pessoas que entram em conflito com o próximo, ou até mesmo não conseguem se interagir com as outras pessoas, dificultando principalmente um bom relacionamento nas organizações.

Sendo assim, Mascarenhas (2009, pág. 15), mostra alguns pontos importantes para tentar diminuir esse desafio da relação pessoal com os outros dentro das organizações, que são basicamente:

1º) Respeite o seu colega de trabalho. Pratique a empatia! 2º) Dê atenção com quem fala com você. Evite interromper a palavra; espere sua vez. 3º) Controle suas reações agressivas. Esqueça a indelicadeza e ironia. 4º) Sempre que precisar resolver algum problema procure seu chefe imediato. Não pule hierarquia! 5º) Conheça melhor as pessoas com quem irá trabalhar com o intuito de compreendê-los e se adaptar as suas características individuais! 6º) O sorriso nos lábios desarma qualquer pessoas: conquiste-as! Lembre-se que acionamos 72 músculos para franzir a testa e somente 14 para sorrir. 7º) Seja prestativo na medida certa para não ser mal interpretado. 8º) Procure as causas da sua antipatia, a fim de vencê-las e não contaminar seu ambiente de trabalho. 9º) Quando estiver participando de discussões em grupo, defina bem o sentido das palavras para evitar duplo sentido e mal-entendidos. 10º) Seja cauteloso ao criticar. Fale o que pensa sem magoar as pessoas que estão ao seu redor.

Sendo assim, as pessoas que tem um objetivo em sua vida, geralmente seguem estes tópicos acima, mas existe uma grande quantidade de colaboradores, que não consegue seguir, dificultando assim a relação existente dentro das empresas, como também deixando muitos dos colaboradores desinteressados e principalmente desestimulados com o serviço, deixando a desejar em seus serviços.

Para Daft (2002, pág. 150), aborda que:

Apesar das motivações serem diferentes, e terem diversas percepções, pode se dizer que todas as pessoas motivadas possuem um motivo comum; ou seja, é a necessidade que a conduzirá a uma determinada ação para supri-la. A organização deseja despertar a autonomia nos funcionários; com isso, a empresa possibilita ao colaborador dedicação à carreira e aos gestores gestão de talentos, também possibilita a eficiência em suas atividades, e adquirir importantes responsabilidades para alcançar seu objetivo e independência no trabalho.

Outro ponto importante, falando em desafios é a questão das pessoas serem diferentes e necessitarem de motivações diferenciadas, devendo cada uma ser motivada de forma comum consigo mesmo, para que assim possa haver um melhor trabalho, além do mais, é necessário que as organizações estejam sempre buscando despertar em seus colaboradores a dedicação na carreira e perfeição nas tarefas, adquirindo assim com o passar dos tempos cada vez mais responsabilidade e fazer com que as organizações tenham um maior suporte nas produções com melhores rendimentos.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

A partir dos objetivos estabelecidos, a pesquisa estruturou-se com base em pesquisa qualitativa descritiva, utilizando uma abordagem qualitativa e bibliográfica, que é apropriada para o estudo, por que através da pesquisa é possível aprofundar ainda mais a investigação e assim chegar às respostas dos objetivos propostos.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

Para a realização do trabalho foi utilizada a pesquisa qualitativa descritiva, que Gil (2009, pág. 22 – 23) relata que:

Esse estudo se inseriu na perspectiva pesquisa qualitativa, tendo como foco de atenção a importância do lúdico direcionado ao processo de aprendizagem na educação infantil. A pesquisa qualitativa respondeu a questões muito particulares, das ciências sociais, tratando de um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalhou com universo de significados; motivos, aspirações, crenças, valores, e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Foi utilizada também a pesquisa bibliográfica para um melhor aprofundamento dos conteúdos, conseguindo assim alcançar a todos os objetivos propostos da melhor maneira possível a respeito do tema. Sendo assim, segundo Marconi e Lakatos (1992, pág. 30), mostra que a pesquisa bibliográfica “é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita.”

Contudo, tem como finalidade fazer com que o pesquisador entre em contato direto com o material escrito sobre o assunto proposto.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área *lócus* do estudo

A principal característica do *lócus* do estudo foi na organização “mais barato”, que funciona no local observado há 10 anos e vende diversos produtos como, roupas, sapatos, entre outros.

Tem como plano estratégico, conseguir motivar os seus colaboradores, para um melhor rendimento da organização, conseguindo fazer com que eles se sintam mais entusiasmados e cada vez mais felizes dentro da empresa.

Já a área de atuação da organização é comercio de produtos pessoais, por ser algo que tem um bom rendimento no ramo financeiro, possuindo assim para um bom funcionamento da organização 25 funcionários.

A estrutura organizacional é muito boa, em que oferece diversas tecnologias para o uso dos colaboradores, para uma melhor produção dos serviços a serem realizados no decorrer dos dias, como também é um ambiente muito bom de trabalhar, pois se percebeu que os colaboradores são bem motivados e principalmente buscam um relacionamento muito bom com o próximo.

3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa

Os participantes escolhidos para a realização do trabalho foram os vendedores, por serem os colaboradores que trabalham juntamente com outras pessoas, pois assim é possível perceber mais facilmente como é o relacionamento dos mesmos e como funciona o processo de motivação proporcionado pelos gestores.

Participaram 8 dos colaboradores da organização e percebeu-se que todos eles têm uma motivação muito boa e tem um objetivo em suas vidas, tentando assim alcançar para poder ter um melhor rendimento e ser cada vez mais proveitosos nos serviços realizados.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

O instrumento de pesquisa utilizado foram pesquisas bibliográficas e um questionário para que os colaboradores respondessem de acordo com a motivação em sua organização. Primeiramente foram escolhidos 20 artigos e livros sobre o tema, para que assim pudesse haver um estudo melhor e um maior aprofundamento sobre o assunto, dentre esses foram escolhidos somente 15 dos trabalhos, para um melhor estudo e escrita do trabalho.

Os outros 5 foram excluídos devido não estar bem relacionado com o tema proposto e com os objetivos da pesquisa. Em seguida foi produzido o questionário para que os colaboradores respondessem com 5 questões a respeito da organização e motivação existente lá.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados foi realizada de forma qualitativa, a partir de pesquisas na internet de artigos a respeito do assunto proposto e dos objetivos e livros que abordam o assunto, também foi utilizado o questionário que os colaboradores responderam sobre a organização, para que a partir disso, pudesse conseguir os resultados para uma melhor compreensão e realizar o trabalho de forma adequada.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e discussão serão apresentados a partir da resposta obtida nos questionários e a partir da pesquisa realizada em artigo e livros. Portanto, os resultados visam responder, a respeito da motivação no trabalho, mostrando a sua devida motivação e importância, para um melhor rendimento no trabalho.

A partir das entrevistas obteve-se na primeira questão: Você se sente motivado na organização?

Colaborador 1: Sinto motivado, pois os gestores estão sempre buscando nos incentivar.

A partir dessa resposta e dos estudos realizados, conseguimos perceber que o processo de motivação nessa organização está acontecendo de forma adequada, pois compreende que os colaboradores estão motivados e os gestores procuram sempre motivar os seus funcionários o que é muito importante para um melhor rendimento nos trabalhos realizados.

Na segunda pergunta: O que você faz para conseguir desempenhar o seu trabalho de forma adequada?

Colaborador 2: Procuro sempre estar motivado e trabalhar de acordo com o que o gestor propõe.

Percebe-se que esse profissional é muito bem motivado, como também busca sempre realizar o seu trabalho dentro do que é proposto, sendo assim, este funcionário é um dos ótimos participantes na boa condição financeira da organização, por que busca sempre realizar o trabalho da melhor forma possível, conseguindo assim um maior rendimento, como também um desempenho melhor, pois sempre recebem incentivos, quando chega ou ultrapassa a sua meta.

Contudo, os incentivos são muito importantes, para que a motivação aconteça dentro das empresas, pois assim os funcionários sentem mais confiança e cada vez mais motivados em conseguir alcançar ou ultrapassar as suas metas de produção, ou vendas.

Na terceira pergunta: Como é o seu relacionamento com os demais colaboradores?

Colaborador 3: Relaciona-me muito bem com todos, tanto os demais colaboradores, quanto, com os clientes e gestores.

Através disso, compreende-se que os gestores realizam um ótimo trabalho devido perceber que os colaboradores se relacionam muito bem uns com os outros e com os clientes o que é muito importante para um bom desempenho da empresa, ou seja, para que seja possível conseguir um melhor rendimento financeiro e cada vez mais clientes.

Isso por que, a partir dos estudos realizados, percebeu-se que um dos fatores que ajuda no processo de motivação e melhoria na organização é existir um bom relacionamento entre os funcionários. Sendo assim, nessa organização, percebe-se que acontece da forma que deve ser para que a empresa seja bem financeiramente.

Na quarta e última pergunta: O que deve fazer para haver uma maior motivação na organização?

Colaborador 4: Deve haver uma boa relação entre os colaboradores e um maior incentivo dos gestores.

A empresa tem uma boa relação e os funcionários são bem incentivados pelos colaboradores, com isso, compreender que a empresa irá ter um ótimo rendimento, por que até mesmo os colaboradores compreendem que para um bom desenvolvimento de tudo nas organizações é importantíssimo haver um bom relacionamento e muitos incentivos por parte dos gestores, o que realmente acontece neste local pesquisado.

Contudo, a partir da entrevista, compreende-se que todos os funcionários sentem-se muito bem na organização, por todos se relacionarem bem e ter diversos incentivos, portanto, todas as organizações devem ter a consciência da importância da motivação para um melhor rendimento das organizações.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Com a realização da pesquisa conclui-se que a motivação organizacional é mesmo muito importante, por que quando os trabalhadores realizam as suas tarefas de forma adequada e com prazer o trabalho acaba sendo mais fácil e rápido, mas principalmente com melhor qualidade. Sendo assim a presente pesquisa teve como objetivo principal avaliar o que é possível fazer para que haja uma maior motivação no ambiente organizacional, de forma que consiga um ambiente cada vez mais positivo.

Entretanto, o processo da motivação no ambiente organizacional é muito importante, por que ajuda no rendimento das produções e desenvolvimento das organizações e quanto mais os colaboradores estiverem motivados, melhor ficara o rendimento para os gestores, mas para que isso aconteça existem muito desafios, como o relacionamento que nem sempre é bom nas empresas, em que em muitos lugares existem discussões entre eles.

Portanto, o objetivo proposto relacionou-se muito bem com a conclusão alcançada, por que se concluiu que para haver uma boa motivação é necessário que os gestores estejam sempre incentivando os colaboradores, mas principalmente deve haver uma relação muito boa, por que assim o ambiente fica mais favorável para trabalhar e todos tem um rendimento melhor nas tarefas a serem realizadas.

Entretanto, a pesquisa é muito importante para todos os interessados e gestores de organizações, por que deve haver uma conscientização muito grande futuramente da importância da motivação dos colaboradores, devido ao grande avanço tecnológico que vem surgindo com o passar dos tempos e crescendo muito rapidamente, dificultando assim o trabalho de muito profissionais que sabem trabalhar com as tecnologias e com isso, acabam ficando desmotivados e perdendo a vontade de trabalhar, o que acaba prejudicando as organizações. Com isso, os gestores devem sempre estar promovendo formas para que os seus funcionários estejam sempre inseridos nas tecnologias, mas com incentivos, para que haja um bom rendimento e facilite o trabalho com esses instrumentos.

Sendo assim, este trabalho contribui muito para as pessoas que se interesse pela motivação nas organizações, pois o trabalho deve acontecer de formas diferenciadas e com muita força de vontade para conseguir um bom rendimento dos colaboradores. E partir disso,

é possível haver um relacionamento bom nas organizações e um ótimo rendimento, por que os clientes sentem mais satisfeitos também com o atendimento.

Contudo, conclui-se que o trabalho contribui bastante para a conscientização da importância da motivação nas organizações, pois o trabalho mostra a devida importância dos funcionários estarem motivados, o que fazer para haver essa motivação, como também os desafios existentes para conseguir fazer com que os colaboradores estejam sempre motivados, percebendo que o mais importante para conseguir essa motivação é o incentivo que deve acontecer a partir dos gestores, que ajuda muito, tanto para eles, quanto para a organização.

REFERÊNCIA

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DAFT, R. L. **Administração**. São Paulo: Thomson, 2005.

GIL, C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed.; São Paulo: Atlas, 2009.

KLAVA, V. **Motivação empresarial** - o desafio do século XXI. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/motivacao-empresarial-o-desafio-do-seculo-xxi/48844/><Acesso em: 01/04/2019>.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7. ed. – 6. reimpr. São Paulo: Atlas: 1992.

MASCARENHAS, C. C. et al. **Motivação**: uma Ferramenta de Gestão nas Organizações. São Paulo, Bookman, 2009.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana a revolução digital. 6º ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PINK, D. **Motivação 3.0**: os novos fatores motivacionais que busca tanto a realização pessoal quanto a profissional. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Reimpressão 2008.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho** – Evolução e Análise no nível gerencial. 11 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

SANTOS, B. S. **A motivação em diferentes cenários**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.

_____. **Introdução à Gestão Pública**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SOUZA, E. M. A.; PURIFICAÇÃO, M. S. **Motivação e desempenho no trabalho:** política de valorização do servidor técnico-administrativo. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA. Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <https://www.ufmg.br/congrext/Trabalho/Trabalho6.pdf>. Visualizado em: 08/04/2019.